JR四国労組新聞

JRSU

2015年
3月10日
No.9(429)

四国旅客鉄道労働組合
〒760-0021 高松市西の丸町11-9
TEL（NTT）087-851-1378
（JR）086-2597~2598
http://jrsu.jrsis.com/
発行責任者／中濱　斉
編集責任者／眞鍋健治

第28回定期本部委員会

２０１５春季生活闘争方針決定！

～純ベア3，000円を要求～

エキスパート 準組合員の賃金引き上げについては賃金カーブ維持相当分として時間給額40円の引き上げを目安に要求

ＪＲ四国労組は２月６日、香川県宇多津町の「ホテルサンルート瀬戸大橋」において、組合員約１００名の参加のもと、第28回定期本部委員会を開催し、春闘を中心とした当面する活動方針を満場一致で決定した。当日は、徳島県南部を震源地とする最大で震度５強の地震が発生したため、数名の本部委員が欠席したが、成立要件が満たされたことから委員会は成立し開催された。

委員会には、連合・交運労協から来賓を迎えると共に、ＪＲ連合から上村企画部長に参加いただき、「創ろう！つなごう！新たな次代へ！」をメインスローガンに「安全・安定・安心輸送の確立」「２０１５春闘勝利」「政策課題の解決」等、当面する諸課題を中心に問題提起がなされた。これを受け本部委員、特別本部委員の計18名から発言があり、執行部答弁及び書記長総括答弁を受けた後、全議案が満場一致で決定された。

中濱執行委員長挨拶要旨

2015春闘方針

世界経済は、欧州の金融危機や新興国の景気の減速、経済制裁とルーブルの暴落で不安定化するロシア情勢に加えて、シリアやウクライナによる終わりの見えない戦争などにより、その回復はいまだ力強さに欠けている状況である。国内では、株価上昇や円安により一部の企業や富裕層は潤ったが、その恩恵は多くの働く者の家計や社会の底辺へは波及しておらず、結果として一部の層だけが利益を享受する格差社会が進んでいる。一方、日本の人口減少は、加速度的に進行しており、２０１３年時点で１億２千万人あまりの人口は、２０５０年には１億人を割り込むとの推測もある。このことにより、働く年齢の中核である、生産年齢人口（15歳〜64歳）は２０５０年には５割にまで低下するとも推測されている。このような中、非正規労働者は増大し、就業期間が「３年未満」の者は４割を越え、景気の後退局面では正社員と比べて雇用調整の対象となりやすいことや、社会保障の担い手が減少し、社会保障給付を受ける人を増大させ、全体の給付と負担のバランスが損なわれたり、能力開発の機会が乏しいといった問題から、希望の職業や正社員へのステップアップが難しいなど、不安定雇用への対策は急がれる。

このような状況の中、連合は、２０１５春季生活闘争を、デフレ経済から脱却し、持続的な成長軌道にのせることができるのか、それとも賃金は停滞し、物価だけが上がる悪いインフレに陥るのか、将来を左右する分水嶺と言っても過言ではないと訴えている。そのうえで、労働組合の社会的役割を認識し、働く者の声を要求に集約し、地道に議論を積み重ねることで、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け取り組みを強化することとしている。

これに対し経営側は、１月29日に開催された、労使によるトップ会談で、前向きの姿勢を見せつつも、景気の先行きが不安定なことなどを理由に、賃上げ交渉は厳しさを増すと考えられる。

一方、ＪＲ連合は、本年、「中期労働政策ビジョン」を改定し、「ＪＲグループに働く全ての仲間の労働条件向上に向け取り組む」ことを明らかにした上で、連合方針を踏まえ、２月２日に高松市で開催された中央委員会において、定期昇給の確保を前提に、産別統一要求「ベア３，０００円」を含む、月例賃金総額６，０００円以上の引き上げを求める方針を決定した。

ＪＲ四国労組も、会社を取り巻く厳しい経営環境を踏まえつつも、産別方針に基づき、統一要求として、定期昇給の確保を絶対条件に「ベア３，０００円」を含む、月例賃金総額６，０００円以上の引き上げを求めて闘う。我々の職場や、その周りで働く仲間の労働条件改善に向けしっかり取り組むことは、その波及効果も踏まえ、連合、ＪＲ連合に加盟するものの使命でもある。

２０１５春季生活闘争は、一部で「官製春闘」などと揶揄されているが、連合の提唱する「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、ＪＲ労働界の責任産別として、ＪＲ四国の責任組合として、我々が目指す「あるべき雇用と働き方」を経営側に提示し、月例賃金引き上げを含めた総合生活改善闘争として、組合員の負託に応えるべくしっかり取り組みたいと考える。

井村議長（高知支部）

安全・安定・安心輸送の確立

我々輸送業務に携わるものにとって「安全・安定・安心輸送の確立」は絶対に守るべき全てに優先する重大な使命であることは言うまでもない。尊い命を預かり、運び守ることの責務を常に持ち、その営みにおいて、油断をしたり、気を緩めたりせず、職場から安全チェックの取り組みを強化しなければならない。

ＪＲ連合は、安全の取り組みの中で、「ヒューマンエラーは結果であり、原因ではない」との理念に基づき運動を展開している。人はエラーを犯す。問題は、何故この事故は起こったのか、取り扱い誤りは発生したのか、原因を追及し、次に生かす取り組みを実践することである。そのためには、各級機関会議等で出された現場第一線で安全を守る組合員の声を聞き、会社と真摯に協議するためその声を生かしたいと考える。安全を軽視せず、愚直に真摯に向かい合い、「命を守る」取り組み、「傷害事故を防ぐ」取り組みを職場から実践していきましょう。

政策課題実現の取り組み

ＪＲ四国は、新たな支援措置をいただき、経営自立を目指して、可能な限りの経営努力を積み重ねているが、昨年の消費税増税や、高速道路無料化区間の拡大、加えてＬＣＣの路線拡大など、取り巻く状況は厳しくかつ不透明である。

これらの状況を踏まえ、ＪＲ連合では三つのプロジェクトチームを立ち上げ政策課題の解決に向け取り組んで来た。ＪＲ四国労組はその中の、「ＪＲ三島会社・ＪＲ貨物経営安定化プロジェクトチーム」に参画し、中期視点に立脚した安定経営と成長への提言をまとめた。これらの提言に基づき、国や関係機関、国会議員などに「ＪＲ四国の現状と課題」及び「地域の公共交通と鉄道ネットワークのあり方」を訴え、経営安定化の実現に向け働きかけを推進していく。しかし、今、申し上げた政策課題の実現には政治の力が重要である。その実現を図るため、地方において我々の政策課題に理解いただける候補者の支援に取り組まなくてはならない。本年４月には統一地方選が実施されることから、支援体制の強化に向けて、各県協の取り組みを要請する。

質疑討論（要旨）

新田委員（青年女性会議）

青年女性会議は、次代のＪＲ四国労組運動を継承・牽引する人材育成が重要と考え、本部青女議長を専従化とすることを提案させていただいた。私たちは本部青女議長が専従となった場合、財政面での負担等様々な課題があることも理解しているが、本部を含め組織財政検討委員会など様々な場でこの件について議論されていると聞いている。本部青女議長の専従化に向けた議論ついて現在の状況を伺いたい。

宮西委員（青年女性会議）

ＪＲ四国では過去10年以上ベアが実施されておらず、今の青女組合員のほとんどがベアを経験していない状況であるが、全国の企業が賃上げを計画している今だからこそＪＲ四国労組も「ベア」を勝ち取っていただきたい。ベア獲得が難しいのであれば、各種手当ての新設や改善、期末手当の増額といった方法も選択肢に加えていただき、「春闘」が組合員の生活改善において非常に重要な取り組みであることを、次代を担う青女組合員に示していただきたい。

岡本委員（香川支部）

昨年の夏季手当、年末手当共に昨年を上回る回答を引き出したことに感謝申し上げる。

春闘について、ＪＲ四国を取り巻く状況は、平成28年度から経営安定基金が全額自主運用となることや時限的措置となっている税制支援策等引き続き厳しい状況が想定されるが、定期昇給の確保を大前提に賃金改善に向けた取り組みを要請する。

ＪＲ連合第28回中央委員会に傍聴として参加したが、東日本ユニオン及びＪＲＥユニオンに対するスタンスが各単組によって違うと感じた。改めてＪＲ四国労組としてのスタンスを伺いたい。

今後のＪＲ四国労組運動を担うのはＪＲ採用の組合員である。本部としてもＪＲ採用の組合員に対する人材育成にしっかり取り組んでいただきたい。

高島委員（青年女性会議）

近年女性組合員が増加し、現在では全体で１００名を超えている。これまでに女性組合員に対する設備や制度の改善が図られてきたが、結婚・出産・育児等を理由に退職する女性組合員も少なくなく、女性が一生涯働くにはまだまだ環境が十分ではないと考える。本社の女性トイレの洋式化や増設、乗務員休憩所の増設、キャスター付きの乗

務員鞄の導入や規程類のタブレット化による軽量化などの女性組合員の実態に即した設備等の整備をお願いすると共に、育児休職期間も昇給の所要期間の計算に入れることやフレックスタイム制度の導入等出産・育児に対する制度の改善をしていただきたい。

女性の契約社員についても同様に、現行の育児休職の期間の1年を社員と同じ3年にするなどの期間延長をお願いすると共に、駅・ワープ等女性が多い職場の育児休職を取得することのできやすい適正な要員の確保を強く要請していただきたい。

大谷副委員長

青女議長の専従化については組織財政検討委員会においても議論しており、現時点での内容としては「財政面については、今後退職者が増えるなど非常に厳しい状況であるが数年程度は専従化が可能である。規約・規則の改正については、青女議長の任期や定期委員会の開催時期について調整が必要である。業務面については、青女活動のみにとどまらず、他の業務についても技術継承のために携わるべきである。」となっている。引き続き、組織財政検討委員会等で議論を進めていきたい。

嶋田副委員長

昨年の期末手当が前年を上回ったが、これは全組合員による安全・安定輸送に対する取り組みや増収活動、政策課題解決に向けた取り組み等があったからである。組合員の引き続きの取り組みをお願いする。

春闘については、定期昇給の確保を大前提にベア獲得に向けて取り組みの強化を図りたいと考えている。また、各種手当の新設、増額や制度の改善等総合生活改善闘争と位置づけ、賃金の増額と共に賃金以外の部分についても求めていく。

浅岡書記長

2月2日に開催されたJR連合中央委員会において、各単組から選出された中央委員が民主化闘争及びJR東日本における組織問題について発言されたが、それぞれの単組が少しずつニュアンスの違う発言をされた。JR四国労組の東日本ユニオン及びJREユニオンに対するスタンスはこれまでと全く同じである。JR連合が民主化闘争を始めた目的は、JRの職場から革マル派を一掃することであるが、東日本ユニオンはJR連合から「革マル派疑惑が拭い去れないJR労働組合と組織統一については、民主化支援単組も含めてJR連合全体にきちんと説明が必要であり、時期尚早である」との忠告があったにもかかわらず、その忠告を無視しJR労働組合と組織統一をしたものであり、JR四国労組はここに問題があると考えており、新たに結成された東日本ユニオンから革マル派疑惑が払拭されない限り東日本ユニオンのJR連合加入は認められないというスタンスである。JREユニオンについては、東日本ユニオン内部で組織統一に対し、JR四国労組と同じ考え方を持った人たちが組織を脱退し結成した組合だと認識している。

眞鍋執行委員

技術継承を目的とした教育活動としては、青女役員を対象としたレベルアップコースと基本組織の新任役員を対象としたニューリーダーコースにおいて、国鉄からJRに移行した際の組織の変遷等について中濱委員長及び浅岡書記長による特別講義を導入するなど技術継承に努めている。引き続き、教育活動も充実させ、JR四国労組運動の継承に努めたい。

女性社員が生涯にわたって働ける職場を確保することは本部としても重要だと認識しており、制度面での改善については、今春闘時においてもしっかり訴えていきたいと考えている。トイレや休憩所等の設備面に関しても引き続き改善を求めたい。

現在、女性組合員に対するアンケート調査を実施しているが、女性組合員から意見の多い「結婚・出産・育児」に関する質問を中心にしている。本部も、男性・女性問わず、社員として雇用した以上、60歳の退職まで責任を持って働く場所の確保をするべきであると考えている。

契約社員に関しても、雇用期間の違い等があるので社員と同様に働かない面もあるが、働きやすい職場を目指し、諸制度の改善に向けて取り組みたい。

青木委員（愛媛支部）

春闘方針として、月例賃金総額6,000円以上の引き上げを求め、そのうち3,000円については純ベアとして要求するとあるが、我々を取り巻く情勢は、消費税増税や生活必需品の値上げ等により可処分所得が目減りしており、ますます厳しくなっている。このようなことからも賃金改善に向けて取り組みの強化をお願いする。会社の総額人件費は年々減少しているが、仮にベアを実施する際の原資はどこにあるのか。

谷川委員（香川支部）

55歳以上の社員はこれまでと同じ業務に就いているのに基本給の支給率が低下する。これまで少しずつ改善されてきているが、100%支給を目指して取り組んでいただきたい。また、支給率の低下が誕生月の翌月からとなっているが、4月生まれと3月生まれでは年収に大きな差が出ている。不公平感を払拭するためにも、支給率の低下は年度毎にするよう強く訴えていただきたい。

織田原委員（愛媛支部）

電気職場の業務執行体制について、平成19年度以降現在の体制となり7年が経過した。この間、大会等様々な場で現在の体制についての問題点を提起してきた。本部も経営協議会等で体制の見直しの必要性を訴えていただいているが、現段階では見直しに至っていない。現場では広域な担当エリアの昼夜を問わずの移動による交通事故の危険性や業務内容の偏りによる技術力の低下等不安の声がますます多くなっており、いつになったらこの体制が変わるのかというのが現場の本音であり、モチベーションの低下が心配される。業務執行体制の見直しを改めてお願いすると共に、今後の電気職場の方向性について分かることがあれば教えていただきたい。

川崎委員（運転部会）

検修業務の外注化から8年が経過するが、慢性的な要員不足により円滑な業務の遂行に支障をきたしている。以前から適正な要員確保を訴えているが、引き続き改善を訴えていただきたい。

嶋田副委員長

ベアを実施した際の原資については、人件費の部分から捻出することになると思われるが、現在会社は平成32年度を最終目標とした経営自立計画の達成に向け取り組んでいるところであり、人件費の増額には難色を示すと考えられることから今回の春闘においても非常に厳しい交渉になると思われる。しかし、本部としてもベアを含めて賃金改善は絶対に必要であると認識しており、要求獲得に向けて取り組みの強化を図りたい。

55歳以上の組合員の基本給支給率の低下が誕生月の翌月からとなることについて不公平感があるという声は本部も聞いており、総合労働協約改訂交渉時にも申し入れている。今春闘においても引き続き支給率の改善とあわせて求めていきたい。

電気職場における業務執行体制の見直しについては、保線職場からも同様の意見が出ており、経営協議会等において本社主管部も責任を持って現場の声を聞くように訴えている。未だに現場の声を聞かれていないのであれば、再度会社に対して申し入れる。

検修職場の要員不足に関しては、運転部会からの答申を受けて本部としても経営協議会等で会社に対し繰り返し訴えてきた。運転部会において答申策定後の検証作業をしていただいているが、本部としても引き続き要員の確保と業務執行体制の見直しについて訴えていく。

浅岡書記長

工務部会において策定していただいた答申の内容については、工務職場で働く組合員の声であることから、経営協議会等においてしっかり議論したいと考えている。現場で働く組合員の声は職場の管理者を通じて会社も把握しているはずであるが、本部としても再度現場の声をきちんと聞くべきであると訴えたい。

向委員（工務部会）

高松電気区では、近年の工事量の急激な増加により超勤時間や夜間作業の回数が非常に多くなっているが、平成27年度は更に工事量が大幅に増えると聞いている。そこで、電力系統では、建設工事の大半を保全グループが担当し、工事グループは変電設備の老取工事のみを行う方向で検討しているが、これは、工事量の急激な増加に対応するための目先の対策でしかなく、保全グループは、今でも保全に割く時間が無い中更に時間が無くなり、一人一人の設計量が増えるため工事発注が遅れ、発注が遅れるために下期に工事が集中し、電気区内で施工業者の取り合いになる。さらに、工事グループは設計能力が低下するといった弊害が考えられる。この問題は、人員に見合った工事量となっていないのが原因だと考えるが、工事量の見直しが難しいのであれば、線路閉鎖工事監督の外注化や変電所作業の外注責任施工範囲の拡大等を行い、少人数でも施工できる体制を構築するべきである。

西口委員（徳島支部）

要員不足が原因で超過勤務が多く発生しているが、モチベーションをアップし、超過勤務を安全・安定に遂行するためにも超勤単価の引き上げをお願いしたい。

毎年9月頃に会社が翌年度の昇職等の計画数を明らかにしているが、実際計画通り昇職等をしているのか組合員には分からない。きちんと業務を遂行し、自己啓発や増収活動にも積極的に取り組んでいるにもかかわらず等級試験等に合格しない組合員もいる。本人のモチベーション低下を避けるためにも試験の合格者数を増やすべきである。

宮地委員（高知支部）

組合員のモチベーションの維持・向上を図るためにも、定期昇給の確保を絶対条件にベア確保へのこだわりを持って取り組みの強化をお願いする。

大量退職時代を迎えているが、エキスパート社員は本人の技術やこれまでの経験だけでなく、若手社員への技術継承の意味からも非常に重要な役割を担っていることから、エキスパート社員の保障給・付加給及び高年齢調整手当の増額、更には労

働環境改善に向けた取り組みが必要である。

田中委員（本社支部）

JR四国の持続的な発展のためには、収益の柱となる新幹線等の高速交通体系を早急に整備すると共に、大都市圏等を結ぶ交通ネットワークの整備が不可欠であり、「四国の鉄道高速化検討準備会」が実施した基礎調査において、四国におけるフル規格新幹線整備の妥当性が確認され、当該組織が国土交通省へ要望活動を行うなど四国における鉄道の抜本的高速化の実現に向けた議論が盛り上がりつつある。議論が白熱している今を逃さず、スピード感と具体的スケジュール感を持って取り組む必要があると考えるが、JR四国労組として今後どのような取り組みを行うのか教えていただきたい。

嶋田副委員長

電気職場の現状と適正な要員確保及び作業の効率化等対策の実施については、本社主管部に対して直接訴えていく。

超勤単価等の引き上げについても、モチベーション向上を図るためにも今春闘においても引き続き求めていきたい。

本部としても定期昇給の確保を前提にベア獲得にこだわった交渉をしていきたい。

本部としてもエキスパート社員が果たしている役割は非常に重要であると考えており、会社がエキスパート社員として引き続き就労してほしいと考えるのであれば、引き続き就労したいと思えるような待遇及び制度を整えるべきであると訴えている。具体的には、2月4日に開催された団体交渉において、会社側より高年齢調整手当の継続等について説明があったが、本部としては手当の増額を求めると共に、制度改善も含めた具体要求を申入れることとした。今後のJR四国労組ニュース等でお知らせしたい。

大谷副委員長

平成22年度に新・人事賃金制度が導入されたが、導入時の交渉において会社側より「新制度導入による標準的な昇給モデル」が示された。組合側は、この昇給モデルと実態の乖離がないよう昇職等の計画数はできる限り明らかにするよう要請した経緯があり、それに基づき毎年秋頃、「昇職数の計画数（概要）」が明らかにされている。本部としても計画数通りに昇職されているか検証しているが、試験の合否等により若干の計画数の違いは想定されるものの、概ね予定通りに実施されていると判断している。この制度は、以前の制度に比べ昇格昇給のメリットは大きいため、試験に合格しないからといって受験をあきらめるのではなく、積極的に受験していただきたい。なお、試験の合否に組合が関与することはできないが、不合格となった際には、管理者はその理由を丁寧に指導し、モチベーションの低下を招かないようしっかりと相談にのる体制作りを要請している。

眞鍋執行委員

人口減少が進んでいる四国において今後も鉄道ネットワークを維持していくためには、鉄道の抜本的高速化が必要だと本部も認識している。この間の具体的な取り組みとしては、JR連合内に設置している「三島・貨物経営安定化PT」において、四国にも高速鉄道が必要であることを訴え、答申の中にも高速鉄道の必要性を記載した。また、民主党所属の議員に対し、四国の鉄道を維持するためにも鉄道の抜本的高速化が必要である旨の説明をし、議会等で発言をしてもらった。さらに、1月20日に開催した「四国の鉄道を考える国会議員連絡会」においても高速鉄道の必要性を訴え、国政の場での議論をお願いした。今後も組合としても時期を逃さず関係各方面への働きかけを続けていきたいと考えている。

中間委員（香川支部）

昨年36協定違反が発生したが、4月以降の36協定の締結に向けて会社側とどのような交渉をするのか教えていただきたい。

曽川委員（運転部会）

地上運賃収受型ワンマン運転の試行終了に向けた取り組みに感謝申し上げる。しかし、通常のワンマン列車においてホームと反対側のドアを開けるという事象が発生した。発生箇所が単線区間だったことなどもあり、死傷者は発生しなかったが、同じ事象が複線区間で発生した場合、即死亡事故に繋がる恐れがある。そのため、複線区間でのワンマン運転は中止するべきである。また、単線区間においても、乗車人員が非常に多いにも関わらずワンマン運転となっている列車があるが、お客さまの安全確保や快適性向上のためにも、ツーマン運転とするべきである。

大西委員（香川支部）

どの職場においても、要因不足と技術継承の遅れが課題となっており、エキスパート社員が益々重要となってくる。そのため、単日数勤務制度の拡大及び短時間勤務制度の新設等により、必要な人材に残ってもらえる環境を整え、安定した業務遂行と確実な技術継承ができるようにするべきである。

ワンマン列車においてホームと反対側のドアを開けるという事象が発生し、今回の事象では死傷者が発生しなかったため、会社全体の責任とはならなかったが、仮に死傷者が出ていたら会社全体の責任となる。重大事故が発生する前にホームセンサーの設置等ハード対策を実施するべきである。また、折り返しの準備に7分しかないワンマン列車があるが、お客さまがホームで待っているなど運転士に心理的負担があるため、折り返し時分の確保に努めていただきたい。

芝委員（高知支部）

準組合員の賃金改善については、春闘時ではなく、秋の総合労働協約改定時に申し入れ交渉をしているが、全組合員が一体となり全体的な取り組みとするためにも春闘時の申し入れを提案する。

嶋田副委員長

36協定については、昨年に協定違反が発生して以降、会社の時間管理の徹底に向けた取り組み等をしっかり見極める意味も含めて半年間の締結としている。今年4月以降の締結については、この間の時間管理の方法や超勤時間の実績等を勘案し、期間を1年間として締結できると考えているが、業務対策委員会においてしっかり議論したい。

最近2度続けてワンマン列車のホームと反対側のドアを開けるという事象が発生した。これまで組合はホームセンサーの設置等ハード対策を繰り返し訴えてきた。会社としても、ワンマンドアスイッチを離すことやツーアクション化とするなど対策を講じてきたが、反対側のドアを開ける事象が発生している。そのため、組合側はハード対策を求めると共に、ハード対策ができないのであれば、以前実施していた「営業車掌が乗務するワンマン列車」の運転方式を導入するように訴えている。

エキスパート社員の準組合員の制度改善として、単日数勤務制度を他職場へ拡大することと、乗務員職場に短時間勤務制度を導入するよう以前から申し入れているが、改めて会社側に申し入れ、交渉したいと考えている。

準組合員の賃金改善を秋の総合労働協約改定交渉時に申し入れている理由は、エキスパート社員も含め契約社員の契約更新時期は10月のため、春闘時に準組合員の賃金改善を申し入れても会社側は回答しないためである。今後も総合労働協約改定交渉時に申し入れたい。

安藤委員（香川支部）

24歳未満の子に対する扶養手当について、第3子以降は月額4，500円となっているが、2人目までと同額の5，500円にしていただきたい。併せて、育児休職期間は昇給の所要期間に入らないため、1日でも育児休職を取得した場合は所定昇給号俸の昇給が実施されない。育児休職の取得する動機付けのためにも、育児休職期間も昇給の所要期間に入れるべきである。

契約社員車掌が運転士試験に合格したとしても、運転士見習い期間中は契約社員のままであるため、仮に車掌とは違う箇所で運転士見習いとなった場合、社宅や寮に入ることができない。特例措置を設けるなどして社宅や寮に入れるようにしていただきたい。

木谷委員（自動車支部）

高松支店観音寺営業所の貸切バス事業が4月末頃を目処に縮小されるという話を聞いたが、9月末までの期間で契約社員として雇用されているバスガイドの方は4月から9月末での雇用はどうなるのか。

バス運転士が不足しているが、会社は運転士確保のためにどのような取り組みをしているのか教えていただきたい。会社の経費で運転士を養成しているが、免許を取得後退職する社員もいる。資金の無駄遣いではないのか。

1月12日に開催したJR四国労組新春交歓会においてジェイアール四国バスの社長が「今の会社を取り巻く状況は非常に厳しいことなどから、ベアは実施できない」と挨拶されたが、交渉前に結果を言われると社員のモチベーションも低下する。本部はベア獲得に向け交渉の強化を図っていただきたい。

嶋田副委員長

本部としても、第3子以降の子に対する扶養手当の増額は世間の情勢からしても当然のことと考えており、昨年の総合労働協約改訂交渉時に申し入れたが、今春闘においても改めて申し入れたい。

育児休職期間が昇給の所要期間に入らないことが男性社員の育児休職取得の阻害要因の一つになっていると思われることから、介護休職も含めて改善を求めていきたいと考えている。

運転士前提の契約社員車掌は、運転士候補試験に合格後運転士研修に入り、運転士国家試験に合格した場合はその翌月に社員となるものである。よって運転士国家資格に合格した翌月までは契約社員であることから、他の契約社員と同様に、寮・社宅の利用資格はないが、高松車掌区勤務者を除き、車掌として乗務していた区所と異なる職場で運転士見習いをすることはない。

大谷副委員長

高松支店の貸切事業については、昨年の中間決算の経営協議会において、「貸切バス事業は赤字が続いているため、いずれ見直しが必要と認識するものの、少ないながらも需要があるため、今後の需要動向を見つつ継続したい」との説明は受けた。具体的には、週末は高速バスの続行便を運行することが想定されるため、続行便の運転士を確保するため貸切は受付を募集せず、平日のみ受付とし、使用するバスも2台とするという内容であった。そのため、組合からは、中途半端に継続させるのではなく、「メリハリを付けた営業展開を図るべきではないのか」と訴えてきた。そのような状況の中、1月30日に会社側から貸切バス事業の縮小について連絡があり、詳細等については、2月23日に開催予定の事業計画経営協議会において説明を受けることとなった。組合としては説明を聞いた後、ガイドとして雇用されている準組合員の雇用期間は9月末までとなっていることから、4月末から9月末までの雇用の関係を確認すると共に、なぜこの時期に縮小するのか等について申し入れ議論したいと考えている。

要員不足に対する会社の取り組みについては、これまで同様、大型二種運転経験者や免許所持者を幅広く求人しているに加え、昨年秋から「免許取得費用支援制度」を導入し、要員確保に努めている。この制度は大型二種免許を持っていない方でも入社試験が受験でき、入社内定後、会社の補助金により免許を取得するというものであるが、免許取得後3年以内に退職した場合は、免許取得費用を全額返還して頂くこととなっている。以前に比べ採用についての問い合わせも多く、この制度を利用して数名程度採用したと聞いている。また、60歳以降の定年退職再雇用契約社員についても、引き続き就労していただくため、昨年、短日数勤務の導入及び職種の拡大や最低保障賃金の設定、更にはシニア運転手当の新設等、会社としても要員確保に取り組んでいる。今後の取り組みについては、経営協議会等において確認したい。

新春交歓会において社長が挨拶で春闘について言及されたが、本部としては、今日の本部委員会で決定された方針に則り、春闘交渉で議論し決着するものと認識しており、責任組合として堂々と賃金改善を求めることは当然であり、諸制度の改善も含め総合生活改善闘争として取り組みの強化を図りたい。

浅岡書記長総括答弁

第28回定期本部委員会
四国旅客鉄道労働組合（JR四国労組）
演壇

安全・安定・安心輸送の確立

　安全・安定・安心輸送の確保は、鉄道事業者・バス事業者にとって最大の使命であると共に、輸送業に従事する者にとっては最重要課題であり、経営基盤の確立に向けて不可欠との認識のもと、今日まで労使を挙げて取り組んできた。幸いにして昨年の定期大会以降、重大な傷害事故等は発生しなかったが、コンクリート片の落下事故や線路の点検や補修について会計検査院より指摘を受けている。組合はその都度会社に対し経協事項を付議し、徹底した原因の究明と、対策についての回答を求めてきた。事故は労使の責任である。安全は企業風土と言えるように、労働組合は安全についてチェック機能を果たすと共に、問題提起は組合から、その対策は会社がキチンと講じていく関係を今後も確立させていかなければならない。ＪＲ四国労組は引き続き、安全・安定・安心輸送の確立に向けて、職場の意見及び各級機関で討議された内容を経営協議会等に反映させることにより、事故を引き起こさせない体制を構築し、安全に対する意識の高揚に努めることとする。

２０１５春闘の取り組み

　ＪＲ四国の中間期決算は、機構特別債券受取利息収益等により純利益32億円、通期の見通しは純利益55億円となっているが、運輸収入は依然として厳しい状況が継続している。しかし、組合員の生活実態も、４月からの消費税率アップや物価上昇等による可処分所得の目減りにより厳しい状況にある。我々は、連合・ＪＲ連合方針を踏まえ、本委員会で議論した、定期昇給の確保を絶対条件として、引き続き「目標賃金への到達」を目指しベースアップの獲得に取り組む。

　具体的には、月例賃金総額６，０００円以上の引き上げを求め、ＪＲ連合統一要求、純ベア３，０００円を平均賃上げ方式で、要求することとする。また、エキスパート社員及び契約社員については、秋の契約更新時に賃金カーブ維持相当分として「時間給額40円」の引き上げを目安として要求していくこととする。併せて、労働時間短縮、制度改善等についても、本日の意見等も踏まえ要求することとし、「総合生活改善闘争」として本委員会終了後、ＪＲ連合四国地協及び各県協等で春闘討論集会を開催し、全組合員総掛かりの闘いを展開していく。

　また、ジェイアール四国バスの賃金引き上げ、労働時間短縮等の制度改善要求についても、ＪＲ連合方針を基本に、本委員会の決定を受け、自動車支部「業務委員会」において意思統一を図ることとする。

政策課題実現

　一昨年末に政府から公表された高速道路料金の基本的な考え方は、我々が訴えてきた多くの主張を受け容れた部分も含まれているが、鉄道やフェリー等の公共交通機関への影響等、引き続いて取り組まなければならない課題も数多く残されている。したがって、今後も我々の考え方が反映されるよう、継続した取り組みを鋭意展開していく。また、２０１２年に、三島特例・承継特例については５年間の延長を実現することができた。更に、本年３月末で適用期限が終了する「軽油引取税課税免除措置」、「新規導入車両に係る特例措置」「鉄道施設の耐震対策に係る特例措置」についてもそれぞれ延長が決定したが、今後のＪＲ四国の将来像を見据え、現行支援策の恒久化の創造へと運動を広げるためにも、ＪＲ連合の「三島・貨物経営安定化プロジェクト」「鉄道特性活性化プロジェクト」との連携をさらに強化し、政策課題の実現に向け、議論を深めタイムリーな取り組みを図っていく。

　最後に、政策課題実現の取り組みでも明らかなように、政治活動の重要性は論を待たない。今春に予定されている統一自治体選挙に対する各県協推薦候補者の必勝に向けての最大限の取り組みを要請する。

第20回レディースミーティング開催

　本部青年女性会議は２月14日、高松市において、第20回レディースミーティングを開催した。

　レディースミーティングは、男女平等参画推進の取り組みの一つとして毎年開催しており、今年は19名の女性組合員が参加し、お菓子作り体験を通じて、組合員同士の交流を深めた。お菓子作り後の意見交換では、「女性が働きやすい職場にするには？」という議題でグループディスカッション等を行い、活発な意見交換が行われた。

JRTU
JR四国労組
四国旅客鉄道労働組合
青年女性会議

ＪＲ連合　四国地協定期委員会　２０１５春闘討論集会開催

ＪＲ四国労組及び各グループ労組の春闘方針を確認

　ＪＲ連合四国地方協議会は２月21日、宇多津町「ホテルサンルート瀬戸大橋」において、第23回定期委員会及び２０１５春闘討論集会を開催し、新年度の運動方針及び役員体制を決定した。

　冒頭、中濱議長は、「グループ各社を取り巻く状況は、厳しい状況である。しかし、安全の確立、政策課題の実現に向け、奮闘し会社の経営基盤を支えているのは、我々組合員である。ＪＲ連合の一員として統一要求を行い、組合員のしあわせ実現に向け総掛かりで取り組んでいく。地方協議会に結集する仲間の団結・強化を図り更なる飛躍を目指そう」と訴えた。

　また、定期委員会終了後開催された春闘討論集会では、ＪＲ四国労組、ジェイアール四国メンテナンス労組、四国キヨスク労組、ジェイアール四国ホテル開発労組、徳島ターミナルビル労組の代表者など約50名が参加し、ＪＲ連合の前田組織部長から、「２０１５春季生活闘争を取り巻く情勢及びＪＲ連合方針」について提起があった。

　その後、事務局より四国地協における具体的な春闘方針が提起され、討論の後満場一致で採択された。最後に、中濱議長の団結ガンバローで集会を終了した。

【ＪＲ連合第27回中央委員会開催】

２０１５春闘方針をはじめ当面の活動方針を満場一致で決定

　ＪＲ連合は２月２日、高松市「ＪＲホテルクレメント高松」において、「第27回中央委員会」を開催し、加盟単組から中央委員、特別中央委員、傍聴者など約２００名が参加し「ＪＲの責任産別として、政策制度、組織課題を主導的に解決し、安全で社会に信頼されるＪＲを築こう！」のスローガンの下、安全の確立、15春闘勝利、民主化完遂と組織の強化、政策実現などを柱とする当面する活動方針について満場一致で決定した。

　ＪＲ連合を代表して挨拶に立った松岡会長は、「２０１５春闘に向けてＪＲ各単組及びグループ87単組が総力を挙げて闘うことを要請する」と挨拶した。

　その後執行部より、大会以降の経過報告、当面する活動方針案等の提案があり、各単組及びグループ労組代表など11人が委員会方針を補強する活発な発言を行った。

　ＪＲ四国労組からは、嶋田副委員長が「①安全・安定・安心輸送への取り組み、②２０１５春闘への取り組み、③政策課題解決に向けた取り組み、④民主化闘争完遂に向けた取り組み」について発言し、討論に参加した。

新規加入取り組み月間（２月１３日～５月１５日）受付中！

火災共済に付帯できる（借家人・個人・類焼）制度

■交運共済では、『新・３保障（セット保障）』の新規加入促進に取り組みます。

現在、寮、社宅、民間アパート（マンション）に入居されている組合員及びこれから入居される組合員は、家財５０口以上加入において火災とセット加入できます。

①借家人賠償保障――掛金（月）１８０円――最高保障（１，０００万円・修理費用１００万円）

②個人賠償保障―――掛金（月）１８０円――最高保障（１億円）

契約効力は、２０１５年７月１日から

★火災に（鉄筋）５０口以上加入の組合員は、下記の各共済に追加加入できます。

【例】火災最大５００万の保障（全焼の場合に）

火災共済	５０口	月々	１７５円
○借家人賠償	付帯する	月々	１８０円
○個人賠償	付帯する	月々	１８０円
○地震風水害	２６口	月々	１４３円

借家人賠償保障
＋修理費用
※借家にお住まいの方のみ

③類焼損害補償―――掛金（月）１７０円――最高保障（１億円）

【お問い合わせ先】　ＪＲ職域生協（全国交運共済生協四国事業本部）

ＪＲ　０８６-２５９２　　ＮＴＴ（０８７）８２１-２１６３